

Protocolo de Selección y Reclutamiento

Personal de Fundación Sonrisas que Escuchan

Las ofertas laborales que presente - FSqE-, estarán circunscritas a sus procesos definidos y avalados por su Consejo Directivo y vinculados con los mandatos legales dispuestos dentro la regulación laboral guatemalteca. Deberán estar, enmarcados dentro de un proceso respetuoso a la diversidad de pensamiento, género, etnia e ideología y enfocado en los estándares internacionales de inclusión.

Sonrisas reconoce las expectativas e indicadores internacionales sobre la gestión de la calidad en el servicio. Es por ello que desarrolla sus procesos de selección y reclutamiento de personal, centrados en metodologías científicas y de comprobación de conocimientos. Esto a su vez, permitirá identificar a los potenciales colaboradores y colaboradoras por capacidad comprobables y no por escogencia aleatoria.

Conscientes de exponer de forma manifiesta la inclusión de personas con discapacidad en la promoción de ofertas laborales, Sonrisas ha desarrollado alianzas estratégicas con instituciones dentro del subsector de personas con discapacidad auditiva, para generar canales de comunicación que permitan a las personas con discapacidad optar a la elegibilidad.

Por lo que, entendiéndose, SONRISAS, como un ente que asegura el cumplimiento de mandatos internacionales de equidad, inclusión, oportunidad y promoción de procesos igualitarios dentro de la sociedad guatemalteca, se hace necesario manifestar de manera ordenada y específica su proceso de selección y reclutamiento de personal. Se desarrollará con las siguientes fases y de la siguiente forma:

Objetivo

Disponer de una herramienta técnica que le permita a SONRISAS seleccionar y reclutar al personal idóneo para cada área de trabajo, que garantice la excelencia en la atención a personas con discapacidad en Guatemala.

1. **Definición del Perfil:** Es el método diseñado y formulado por SONRISAS para la recopilación de los requisitos y calificaciones personales solicitados para el cumplimiento satisfactorio de las tareas que le serán asignadas.



- a. Ubicación organizacional del puesto
- b. Descripción de funciones o tareas
- c. Requisitos experiencia previa
- d. Habilidades técnicas
- e. Tipo de contacto externo

2. **Convocatoria:** Se refiere a la promoción y divulgación de la oferta laboral que emite la FSqE, expresada en cualquier canal de comunicación y con base a las distintas formas de comunicación inclusivas. Dentro de esta fase las personas que cumplen con las condiciones de la oferta laboral, tienen la posibilidad de aplicar, en un tiempo determinado.

- a. Promoción interna
- b. Archivos o bases de datos
- c. Agencia de empleo
- d. Recomendaciones
- e. Avisos o anuncios publicitarios

3. **Evaluación:** Es en esta fase que la FSqE da por finalizado el tiempo de la convocatoria, y desarrolla los mecanismos de revisión de los expedientes presentados para la oferta laboral, así como, sus medios de verificación. Con suma atención, la FSqE evaluará las experiencias relacionadas a inclusión social, participación educativa y protección de la niñez y adolescencia.

- a. Completar el formulario de “Solicitud de Empleo” con enfoque de protección de la niñez y adolescencia.
- b. Entrevista preliminar con enfoque sobre las experiencias sobre la protección de la niñez y adolescencia, con la Dirección Administrativa.
- c. Presentación de la experiencia previa en las áreas requeridas.
- d. Prueba de conocimientos generales.
- e. Prueba psicológica y su enfoque con relacionamiento con la neonatos, niñez y adolescencia, así como de trabajo en equipo.
- f. Prueba de polígrafo (sugerir la incorporación de la etapa sobre interrogantes relacionados a la protección de la niñez y adolescencia).
- g. Presentar solvencia del Registro Nacional de Agresores Sexuales.
- h. Entrevista con la Dirección asignada.



4. **Selección y Contratación:** Es la metodología escalonada de priorización que utiliza SONRISAS, para la definición de los expedientes calificados y su respectiva ponderación. Esta permitirá la identificación de la elegibilidad de candidatos. Una vez, definido el expediente de la persona ad hoc, se procederá a la contratación.

a. De acuerdo a los resultados obtenidos, se selecciona a la persona. Al momento de la confirmación, se firmará un contrato que describa su ubicación organizacional, funciones y/o TDR's, obligaciones y derechos, así como el tipo de servicios contratados y la temporalidad de los mismos.

5. **Inducción al Personal de reciente ingreso:** Es la fase que utiliza SONRISAS, para la orientación filosófica, organizacional, administrativa, técnica y operativa, así como su vinculación con los temas prioritarios de realidad nacional.

- a. Marco Filosófico de la FSqE.
- b. Estructura Organizacional de la FSqE.
- c. Red Programática de la Fundación.
- d. Inducción a la Discapacidad como grupo vulnerable.
- e. Marco Legal y Derechos para la protección de la Niñez.
- f. Discapacidad Auditiva en Guatemala.
- g. Portafolio de servicios y productos de FSqE.

COMPONENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El proceso de búsqueda y selección permite identificar el candidato más idóneo para ubicar la vacante y deberá considerar el ajuste persona-puesto estableciendo compatibilidad de perfil de habilidades, competencias y capacidades de la persona con los requerimientos del puesto de trabajo.

El Proceso de búsqueda y selección permite identificar al candidato más idóneo para ocupar la vacante y deberá considerar el Ajuste Persona - Puesto estableciendo la Compatibilidad de perfil de habilidades, competencias y capacidades de la persona con los requerimientos del puesto de trabajo. Con la entrevista se analizarán, en general, los mismos aspectos que en el caso de personas sin discapacidad

